Ontario

Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

Canadian Labour Force Development Board

Local Boards: A Partnership For Training

92-05721/

Table of Contents

1.	Introduction	1
2.	The Need for Local Boards	2
3.	A Mandate for Jointly Designated Boards	4
4.	Some Key Responsibilities of Local Boards	5
5.	Local Labour Force Development Plans	8
6.	Composition of Local Boards	10
7.	Proposed Boundaries for Local Boards	12
8.	Next Steps: Consultation, Development and Designation	16
9.	Appendix I: Background Tables on Proposed Boundaries	19

Local Boards: A Partnership for Training

1. Introduction

The purpose of this paper is to provide a framework for consultation on the development of local boards in Ontario. These boards would provide local level leadership of the labour force development system and guide the planning and delivery of federal and provincial labour market programs and services to meet training and adjustment needs in local areas.

The proposals outlined in the paper represent the joint views of the Ontario government, the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB), and Employment and Immigration Canada (EIC). Taken as a whole, they describe how the priorities of local areas might be integrated into a comprehensive and co-ordinated training system, operating within the broad policy directions established at the national and provincial levels.

The document provides an outline of local boards, including their mandate, key responsibilities, composition, geographic boundaries, and relationship to the proposed Ontario Training and Adjustment Board (OTAB), the CLFDB, EIC, and the provincial government. These ideas are the result of extensive discussion between the federal and provincial governments and with key labour market partners. They represent current thinking but are not definitive. Input from labour market partners at the local level is critical in designing an effective mechanism for local labour force development. The jointly sponsored consultation on the paper is intended to stimulate discussion, elicit ideas for further development and build consensus on how to implement local boards.

Two companion papers provide the broader policy context for the proposals contained in this paper:

1. **A Proposal to Establish Local Labour Force Development Boards**

   This national paper describes the CLFDB's generic model for the development of local boards across Canada, in partnership with provincial boards addressing training, adjustment and other labour market issues.

2. **Skills to Meet the Challenge: A Training Partnership for Ontario**

   This provincial consultation paper describes Ontario's proposed provincial board, OTAB, and its relationship to local boards.

2. The Need for Local Boards

Responding to Economic Change

Ontario's economy is undergoing far reaching and rapid change in response to global economic pressures, demographic shifts and pervasive technological innovation. To adapt and survive, Ontario must create a skilled and flexible labour force, capable of capitalizing on the opportunities which economic change brings.

Over the last few years, there has been a growing consensus that the current system of labour force development must be reformed and made more responsive to labour market needs. There has been strong agreement that this can be achieved only with the active participation and leade ship of all the labour market partners—business, labour, educators/trainers, and social action groups (women, aboriginal peoples, racial minorities and disabled persons). The CLFDB and the proposed OTAB represent responses at the national and provincial levels to increase the role of non-government groups in the planning and development of labour market policies and programs. The proposals for the development of local boards represent the next step in creating a model of shared leadership of labour force development, demonstrated at the local level.

It is at the local level that the training needs of individuals and employers are identified, and the programs and services to meet these needs are delivered. Problems in meeting local labour market needs have been well documented over the past few years. Although a number of community organizations have played a leadership role in responding to some of these issues, there is strong agreement that a more comprehensive approach is needed to achieve improvement in major areas:

1. effective mechanisms for local level participation in provincial and national labour market policy development;

2. comprehensive labour market information and assessment of skills training and community adjustment needs;

3. access to information on and referral to services for individuals and firms; and

4. strategic planning and the co-ordination of programs and services to meet community priorities.

The Role of Local Boards

This paper proposes that local boards be established as coordinating bodies for achieving these improvements in local labour force planning and delivery. These boards would be organized by the local labour market partners. They would be jointly designated by the CLFDB and OTAB in consultation with governments, and would reflect the diversity of local labour markets in Ontario. Under the leadership of the labour market partners and with the active participation of municipal government, local boards would be expected over time to create the co-operative relationships and organizations needed for more effective labour force planning and delivery of training programs.

The challenge in creating local boards is to design a model that empowers local areas with the authority, autonomy, and flexibility needed to identify and meet local training and adjustment needs but which can also operate within a framework of provincial and federal policy objectives and resource limits. The model proposed here is intended to complement organizational structures developing at the provincial (OTAB) and national (CLFDB) levels. As all these structures come into dynamic play, they will evolve and change. The description of local boards contained in this paper should be seen as a proposed mandate for new organizations at their initial stage of development. The role and powers of local boards would evolve over time.

Questions for Discussion

The need for improvement in four major areas was noted above. Do these adequately reflect the improvements needed at the local level? Are there other significant improvements that have been overlooked?

3. A Mandate for Jointly Designated Local Boards

Generally, a local board's broad mandate includes authority for:

1. the identification of local labour force development needs and priorities;

2. the development of strategic and operational plans, based on local labour market information, economic activities, needs assessments and priorities, and an inventory of existing labour force development resources;

3. determining the "mix" of funding, programs and delivery mechanisms required to address local needs and priorities; and

4. the promotion of a life-long learning and training culture that includes employers, current workers, and future members of the labour force.

A local board will be concerned with the full range of labour force development activities at the local level. This includes workplace training, apprenticeship, labour force adjustment and services to facilitate labour force entry and re-entry. Local boards will need to play a direct role in linking labour force development and economic development at the local and community level.

The CLFDB and OTAB will need to consult with governments and local labour market partners on the development of appropriate planning, operational and accountability frameworks for local boards. These frameworks would provide local boards with guidance on how to create and implement plans and assess results. This includes providing local boards with clear areas of responsibility and flexibility, while ensuring accountability for the quality of training and efficient use of public funds.

Question for Discussion

Does the mandate described above seem appropriate for the local level? Does it allow boards the scope they need to direct labour force development in their local areas? Are there parts of the mandate which should not be the responsibility of local boards? What kinds of support will local boards need to carry out their mandate?

4. Some Key Responsibilities of Local Boards

Generally, local boards will provide guidance and strategic direction to the operation of training and adjustment programs in their local areas. This general responsibility will be carried out within the broad guidelines established by the CLFDB and OTAB and take into account the wider economic and structural influences affecting the local labour market.

Local boards will also have specific responsibilities related to programs and services available through either the OTAB or EIC. All these responsibilities would have to be fulfilled under some framework of accountability.

Accountability could be managed through an annual budget and planning process, leading to contractual agreements between a local board and EIC and the OTAB. Each of these funding bodies would provide operating funding to local boards. Local boards will also need the ability to enter into formal agreements with local delivery organizations in order to ensure their accountability for public funds.

Accountability procedures will need to address issues such as the efficient use of operating and program funds, the effectiveness and standards of training programs and the overall impact of programs and services on the local labour market. As well, local boards should develop methods for ensuring their accountability to their base of local stakeholders whose ongoing support and co-operation is critical to success.

Local Board General Responsibilities

1. steering the development of local labour market information systems and databases to ensure that there is appropriate information to facilitate local strategic planning;

2. identification of the needs of employers, workers, and those seeking to enter the workforce;

3. strategic planning for labour force development programs at the local level to meet identified needs;

4. monitoring and evaluating the effectiveness of local training and adjustment programs;

5. co-ordination and harmonization of federal and provincial labour force development programs;

6. advocacy of human resource development and promotion of a training culture consistent with local economic development;

7. increased access to training for equity groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and racial minorities) and francophones; and

8. improved access to training resources for individuals, firms and other employers through the co-ordination of information, counselling, referral and programs.

Local Board Responsibilities to OTAB

1. developing plans for the purchase of training and adjustment services which, upon approval, trigger funding;

2. purchasing training and adjustment services to respond to acute, unanticipated pressures related to labour force adjustment or entry/re-entry; and

3. participation in program design, operational policy and strategic planning activities sponsored by OTAB.

Local Board Responsibilities to EIC and the CLFDB

1. promoting the adoption by local firms and training institutions of occupational standards for training and certification;

2. purchasing skills training after assessing local labour market needs; and

3. working with the local Canada Employment Centres (CECs) to provide guidance and input to local strategic planning, including the provision of adequate services such as counselling to all clients.

An effective labour force development system will need to rely on clear relationships between the local, provincial and national levels. Success will depend on a commitment to partnership on the part of local boards, OTAB, CLFDB and governments. This relationship could be initially defined according to a division of roles and responsibilities and a formal allocation of power. But to be truly successful in meeting the challenges facing Ontario, an effective alliance based on open communication and shared interests must be formed.

There are risks to this approach because it requires ongoing consultation and negotiation to achieve consensus on key decisions. Ultimately, this approach can only be successful if all partners in the local decision-making process recognize and respect the roles, responsibilities and expertise of the other participants. The responsibility of the OTAB, CLFDB and EIC to develop and support local boards will also help to foster this important partnership.

Questions for Discussion

The lists of responsibilities described above reflect the provincial and federal governments' and CLFDB's current thinking. Given the mandate of local boards, do the responsibilities seem appropriate?

Are there additional responsibilities which local boards should have that are not described? Are there responsibilities which local boards should not have? How should responsibilities be phased in? How can the accountability of local boards be ensured?

5. Local Labour Force Development Plans

The preparation and effective use of local labour force development plans are the most critical challenges facing local boards. These plans should be the primary mechanism boards use to organize their activities and shape the mix of labour force development programs in their local area. The actual framework and approval process for these plans will need to be developed by the OTAB, CLFDB, and EIC and the provincial government.

Labour force development plans will need to address issues, such as:

1. Local Labour Market Needs, Projections, Services and Priorities

In identifying local needs and priorities, local boards will have to consider broad economic and social trends and provincial and national objectives as well as the specific skill and occupational requirements of local employers and workers. Labour market information should identify which occupations are critical to sustaining and transforming the economic base of the community and which skills will ensure the adaptability and flexibility of the workforce as a whole.

2. Decisions on Program/Service Activities

Based on local needs, boards would identify the desirable mix of services from the federal and provincial menu of programs. For OTAB's purposes, this would include funding allocations and expenditures needed in the areas of workplace training, apprenticeship, labour force adjustment and labour force entry and re-entry.

3. Program Reform, Design and Evaluation

Local boards are expected to play a significant role in shaping the range and design of provincial and federal programs. They will also facilitate program evaluation at the local level.

4. Program Access Strategies

A major challenge facing local boards is to ensure that individuals and employers can find the services and programs they need. Effective information and referral requires more than having information available. It often requires the assessment of needs and counselling or advice on how to meet these needs. Local boards will need to pay particular attention to access barriers facing equity groups.

5. Co-ordination and Rationalization of Services

Local boards should work with service providers to ensure that needed services are available and that duplications are avoided. Local plans will need to show that resources will be used both efficiently and effectively. Where needed, plans should develop strategies for rationalizing services.

Questions for Discussion

The paper provides a proposal that local boards develop local labour force development plans. What elements would make such a plan a useful tool for guiding a local board's activities? Do you have additional suggestions on elements not mentioned in this paper which should be included in any local plan?

6. Composition of Local Boards

It is proposed that the composition of local boards be the same as that of OTAB and the CLFDB: labour, business, social action groups (representing women, people with disabilities, racial minorities and aboriginal peoples), and educators/trainers. Where federal aboriginal boards exist, a strong associate relationship should be developed. In provincially designated French Language Services Areas, there should be clear francophone representation.

In addition, it is proposed that the federal and provincial governments have ex-officio representation on local boards. Municipalities are also important players. They are often large service providers themselves, and should also have similar ex-officio representation to that of the provincial and federal governments.

Representation

No precise numbers for the size of local boards are proposed in this paper, as these could differ based on the geographic, economic and social factors of local areas. However, given the key roles they must play in this new system, representatives of business and labour will co-chair local boards, be equal in numbers, and together comprise more than half of each board. Business and labour representation should reflect the structure of the local area's economy.

To facilitate representation, provincial organizations from each of the partners will be asked to work with their respective local counterparts to develop a mutually acceptable process for selecting and orienting individual representatives. This should be a flexible process, and different provincial organizations and their local counterparts may take quite different approaches to selecting representatives.

The partners will be responsible for nominating specific individuals to a local board. However, local boards will need to demonstrate that their representation is suitably broad. Like OTAB, a substantial number of the representatives of business and labour should be women, and the representatives of all groups should reflect each local area's cultural and racial diversity, including the francophone community.

Stability and Continuity

One key challenge will be to ensure stability and continuity of leadership of local board members when such a large number of representatives with a high level of knowledge and talent are required.

Certain activities can encourage stability and continuity of leadership of board members on provincial and local levels. Some examples:

- training and orientation of members to be provided by the partners, with support from EIC, CLFDB and OTAB's Learning Network;
- staggered appointments of members on the board and any sub-committees;
- providing compensation to local board members to offset any financial costs incurred through their individual participation in specific activities; and
- regular communication between the partner representatives and the constituents of each of the represented groups.

Local boards should have the latitude to organize themselves in a system which makes decision-making efficient and transparent, while at the same time allowing all groups affected by local board activities a clear voice. This will not always be easy, as some areas will have a large base of interest groups and many potentially competing interests will be at the table. Some boards will also have a large geographic area to cover.

Where a local board opts to use a steering committee/sub-committee structure, it should demonstrate that this structure, including the method of selection/nomination, has the substantial support of all partners and achieves a balance of representation similar to that of OTAB's governing body and Councils.

7. Proposed Boundaries for Local Boards

The definition of "local" is a difficult matter. In order for local boards to operate effectively, it is necessary to delineate boundaries that are large enough to generate practical labour market information and provide a realistic area that could be considered a labour force pool. The area must also be small enough to provide a sense of "community purpose". As well, the total number of local boards has to be manageable from a sound administrative point of view.

The suggested configurations for the local boards are set out in the following pages and reflect a number of considerations. The decisions on these proposed boundaries have been based on criteria agreed upon by Ontario, the CLFDB and EIC, which take into consideration:

- the working age population;
- the patterns of economic activity;
- travel-to-work patterns;
- linguistic considerations;
- the existence of a network of training service providers; and
- the ability to collect the consistent labour market information necessary for carrying out labour market planning.

In this regard, the proposed configurations shown in Maps 1-3 represent combinations of census subdivisions or enumeration areas and generally include at least one urban area. As well, information on linguistic profile, education and training networks, and existing administrative areas has been considered. The tables in Appendix I provide additional demographic information on each of the proposed local board areas.

The delineation of local board areas is a complex task. For example, in Northwestern Ontario, the estimated population base (169,400) suggests that only one board should be established. However, when the geographic distances, population distribution and traditional community links are taken into consideration, two boards seem to be a more logical solution, even though the proposed Fort Frances-Kenora board includes an estimated population of only 49,700. These are issues which require more discussion during the consultation process.

These configurations will serve as the starting point. However, the local boards consultation process may result in a fine-tuning of the boundaries. The suggested number of local boards in Ontario, between 15 and 25, has been arrived at through consultations between the CLFDB, EIC and the Ontario government. The consultation process will address the proposed boundaries of the boards and could result in a modification of this proposal.

Questions for Discussion

Given the above criteria, do the proposed boundaries make sense? Are there other criteria which should be included?

Map 1 - Proposed Local Labour Force Development Board Areas

1. Hawkesbury-Cornwall
2. Ottawa-Pembroke
3. Kingston-Brockville
4. Belleville-Hastings
5. Lindsay-Peterborough
6. Oshawa-Cobourg
7. York
8. Metro Toronto
9. Peel-Halton
10. Niagara
11. Hamilton-Brantford
12. Huron-Lake Erie
13. Sarnia & Area
14. Lake St. Clair
15. Kitchener-Guelph
16. Georgian Bay
17. Nipissing-Parry Sound
18. Sudbury & Area
19. Sault Ste. Marie-Algoma
20. Timmins & Area
21. North Superior
22. Fort Frances-Kenora

Employment & Immigration Canada, Economic Services Directorate, Ontario Region, 91/11/27

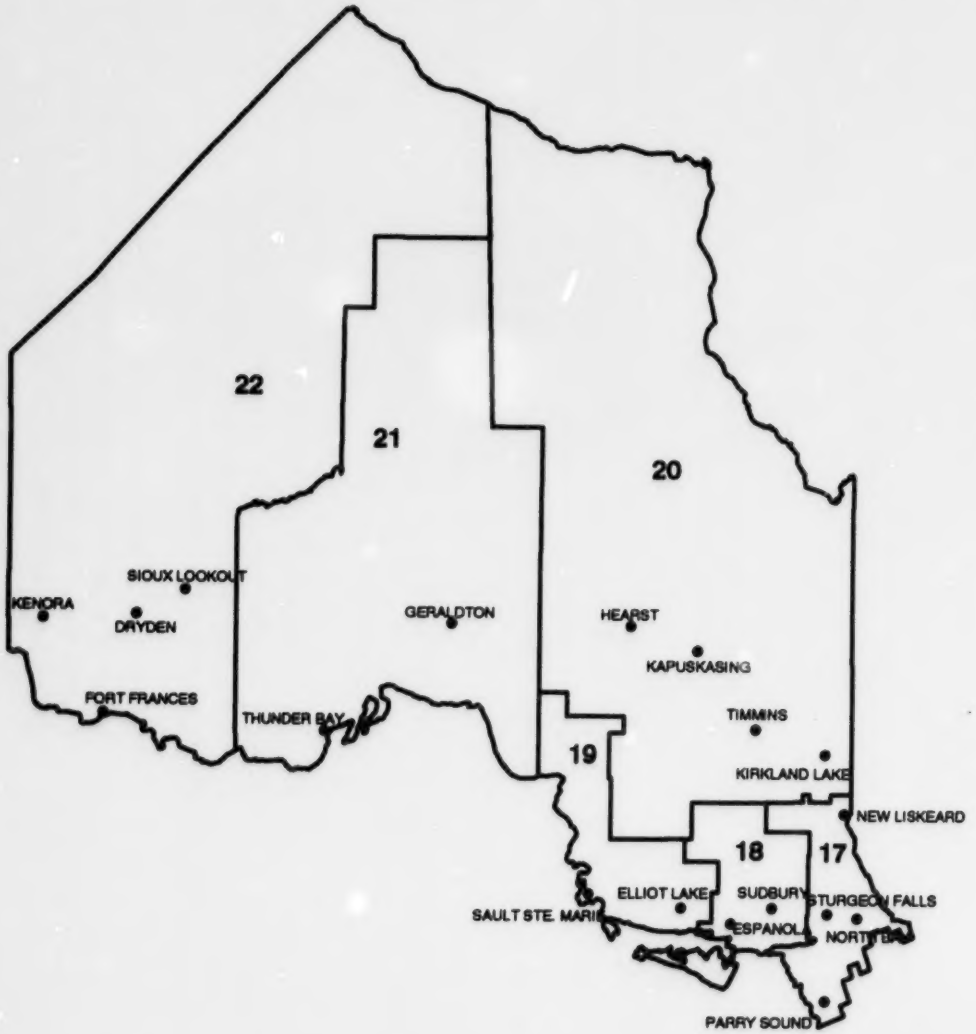
Map 2 - Proposed Local Labour Force Development Board Areas

Southern Ontario

1. Hawkesbury-Cornwall
2. Ottawa-Pembroke
3. Kingston-Brockville
4. Belleville-Hastings
5. Lindsay-Peterborough
6. Oshawa-Cobourg
7. York
8. Metro Toronto
9. Peel-Halton
10. Niagara
11. Hamilton-Brantford
12. Huron-Lake Erie
13. Sarnia & Area
14. Lake St. Clair
15. Kitchener-Guelph
16. Georgian Bay

Employment & Immigration Canada, Economic Services Directorate, Ontario Region 91/11/27

Map 3 - Proposed Local Labour Force Development Board Areas



Northern Ontario

17. Nipissing-Parry Sound
18. Sudbury & Area
19. Sault Ste. Marie-Algoma
20. Timmins & Area
21. North Superior
22. Fort Frances-Kenora

Employment & Immigration Canada, Economic Services Directorate, Ontario Region, 91/11/27

8. Next Steps: Consultation, Development and Designation of Local Boards

The process of creating local boards in Ontario will involve close co-operation between OTAB and the CLFDB, as well as EIC, the provincial government and local labour market partners. There are a number of steps in the development and designation of local boards.

Consultation

Local level views on this paper and on any matter related to OTAB and the CLFDB will be considered prior to implementation of local boards in Ontario. To ensure that local views are heard, a consultation process will be jointly sponsored by Ontario, the CLFDB and EIC. The major components of the process are:

1. Participation of Labour Market Partners

The consultation process is seen not just as an opportunity to elicit views and ideas on local board implementation, but also as the first step in bringing together the stakeholder groups of each partner and beginning the discussion and consensus building exercises that will be needed to develop local boards. Representatives of each provincial partner group (business, labour, social action, educators/trainers) and the francophone community will be asked to mobilize their stakeholder organizations and identify participants for the local consultation sessions. The partners will help to ensure that participants represent the mix of business, labour, social action group, educator/trainer, cultural, linguistic, and municipal interests found in each area.

2. Consultation Panel

Co-chaired by business and labour, two panels, each composed of nominees from the labour market partners and a representative from EIC and the provincial government, will be set up to carry out the following terms of reference:

- to visit each of the proposed local board areas, meet with participants, provide and clarify information on the proposed local boards, and hear views on both the local board proposal and its proposed relationship to CLFDB, OTAB, EIC and governments;

- to visit training sites and hear the views of groups of individuals receiving or needing training; and

- to prepare a report on the findings of the consultation for Ontario, CLFDB and EIC.

A representative of the CLFDB will also participate in each of the local consultation meetings.

Following completion of the consultation process, the panel report will be used as an important tool for the OTAB and CLFDB, in consultation with the two levels of government, in the implementation of local boards.

3. Consultation Time Frame

The partners will start organizing for the consultation in early January. Panel consultation sessions will begin in March and be completed in April.

4. Preparing for Consultation

Local labour market partners could start to prepare for consultation in several ways:

- ensuring that this paper and its companion pieces are widely distributed;

- contacting key groups in the community and encouraging them to discuss the proposals with their constituents; and

- organizing discussions across local partner groups to raise awareness of the issues as seen from different perspectives.

These kinds of activities could continue in the period between the release of the consultation report and the actual designation of local boards. It will be important to encourage groups to reach beyond their immediate sphere of interest and activity so that the process of creating the new relationships needed for co-operative, local leadership can begin.

Development and Designation

Following the consultation process and the establishment of OTAB, final agreement will be reached between OTAB and the CLFDB (in consultation with Ontario and the federal government) on the key criteria and the approach to be used in developing and jointly designating local boards.

It is expected that once a development/designation process is determined by OTAB and the CLFDB, existing community organizations would be provided with an operating guide. This will outline the criteria, process and available supports for developing local boards.

These supports would include funding for facilitating community discussion and nomination processes leading to the selection of representatives. They could also include funding to overcome barriers to participation on local boards, such as compensation for travel or child care costs, as well as orientation and training for local board members.

The development of local boards will consolidate in many areas existing community-based structures. The considerable labour market knowledge and expertise to be found among the staff and volunteers of these organizations should not be lost as local areas organize new structures.

The vision for local boards is one of transforming the local labour market environment so that it is more responsive to employers', workers' and future workers' needs. This will require new relationships and different kinds and levels of co-operation than were needed in the past. Existing organizations which can facilitate this change over time can play a significant role in creating the model of shared leadership needed for the future.

Questions for Consultation

Does the general development and designation process described above seem likely to succeed? Are there additional suggestions which would increase the likelihood of successful development of local boards?

For additional copies of this paper, please write or phone:

Local Boards Secretariat
595 Bay Street
9th Floor
Toronto, Ontario
M5G 2C2

(416) 314-4796

Appendix I

Background Tables on Proposed Boundaries

Table I

Proposed Local Labour Force Development Boards

Population 15 Years and Over (1989 est.)

Eastern Ontario:	
1. Hawkesbury-Cornwall	120,800
2. Ottawa-Pembroke	599,900
3. Kingston-Brockville	203,900
4. Belleville-Hastings	143,700
5. Lindsay-Peterborough	156,800
6. Oshawa-Cobourg	291,000
Toronto Region:	
7. York	310,000
8. Metro Toronto	1,851,200
9. Peel-Halton	608,500
Southern and Central Ontario:	
10. Niagara	307,000
11. Hamilton-Brantford	592.600
12. Huron-Lake Erie	445,700
13. Sarnia and Area	93,300
14. Lake St. Clair	346,700
15. Kitchener-Guelph	458,400
16. Georgian Bay	360,000
Northern Ontario:	
17. Nipissing-Parry Sound	97,000
18. Sudbury and Area	132,900
19. Sault Ste. Marie-Algoma	91,800
20. Timmins and Area	88,900
21. North Superior	119,700
22. Fort Frances-Kenora	49,700

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, Average Estimates By Canada Employment Centres, 1989 (Special Tabulations) and Employment and Immigration Canada, Ontario Region, Economic Services Directorate.

Table II
Labour Force Estimates
Proposed Local Labour Force Development Boards

Proposed Board Area	Population 15 Years And Over						Labour Force	Soc Assist Recipients	Number Of Employers
	Total	Females	15-24 Years	Aborig-inals	Disabled	Visible Minorities			
Hawkesbury-Cornwall	120,800	63,000	18,000	4,697	7,650	1,067	84,000	4,498	3,880
Ottawa-Pembroke	599,900	312,500	110,400	9,350	33,857	36,653	425,200	31,899	19,477
Kingston-Brockville	203,900	106,400	35,000	2,975	14,471	3,965	140,000	7,612	7,947
Belleville-Hastings	143,700	75,000	25,300	4,559	12,287	1,565	86,000	5,354	5,617
Lindsay-Peterborough	156,800	79,100	25,000	2,829	12,182	1,315	95,900	6,271	1,927
Oshawa-Cobourg	291,000	148,100	56,300	3,460	16,133	10,375	207,600	14,155	7,834
York	310,000	160,800	60,000	1,873	14,600	33,800	220,000	6,087	6,136
Metro Toronto	1,851,200	960,200	355,200	15,162	105,190	338,545	1,323,500	124,643	72,334
Peel-Halton	608,500	315,600	117,800	5,160	24,238	60,455	462,200	18,178	19,573
Niagara	307,000	159,600	52,400	3,795	21,699	6,560	190,700	11,981	4,693
Hamilton-Brantford	592,600	301,600	116,400	13,524	40,372	20,860	418,400	23,764	18,523
Huron-Lake Erie	445,700	226,000	86,100	6,407	29,590	11,505	312,000	18,487	16,667
Sarnia and Area	93,300	47,500	15,500	2,028	5,413	1,780	63,400	2,976	2,933
Lake St. Clair	346,700	176,600	65,900	6,295	23,437	15,265	237,600	15,786	18,363
Kitchener-Guelph	458,400	231,300	86,400	3,340	25,656	15,680	335,600	16,570	14,861
Georgian Bay	360,000	180,200	66,700	6,265	25,898	4,215	248,100	10,951	12,810
Nipissing-Parry Sound	97,000	49,400	20,000	3,647	7,915	770	60,200	4,883	11,436
Sudbury and Area	132,900	67,000	30,600	6,519	11,250	2,145	81,500	8,354	7,128
Sault Ste Marie-Algoma	91,800	46,500	18,600	5,666	6,380	1,135	57,500	7,232	4,804
Timmins and Area	88,900	44,800	16,000	6,673	7,272	1,120	52,900	3,292	3,936
North Superior	119,700	59,100	23,300	8,509	8,453	1,850	78,300	5,461	5,347
Fort Frances-Kenora	49,700	23,400	10,000	12,952	3,726	615	33,200	1,754	3,284
Ontario Total	**7,469,500**	**3,833,700**	**1,410,900**	**135,685**	**457,670**	**571,240**	**5,213,800**	**350,188**	**269,510**

Prepared by: Employment and Immigration Canada, Economic Services Directorate, Ontario Region. Explanatory notes attached.

Table II - Labour Force Estimates
Explanatory Notes

Total Population 15 Years And Over:

Statisitics Canada, Labour Force Survey, Average Estimates By Canada Employment Centres, 1989 (Special Tabulations)

Female Population And Population 15 to 24 Years:

Calculated from Statistics Canada, Labour Force Survey, Average Estimates By Canada Employment Centres, 1989 and sex and age-group estimates for Labour Force Economic Regions, Census Metropolitan Areas, and selected cities, annual averages 1989, for Ontario (Special Tabulations).

Aboriginal Population 15 Years And Over:

1986 Census of Canada totals from Statistics Canada's Aboriginal Peoples Output Program. Census totals for North American Indians living on reserves and Indian settlements (Crown lands) in these tabulations were replaced with more recent totals for these areas from the Indian And Northern Affairs Canada, Indian Register, December, 1990.

Disabled Population 15 to 64 Years:

Estimated by the Economic Services Directorate, Ontario Region, EIC from 1986 Census of Canada, Special Tabulations and the Health and Activity Limitations Survey of 1986 (HALS).

Visible Minority Population 15 Years And Over:

Statistics Canada, 1986 Census of Canada, Special Tabulations.

Labour Force:

Statistics Canada, Labour Force Survey, Average Estimates By Canada Employment Centres, 1989 (Special Tabulations).

Social Assistance Recipients:

Data obtained from the Ministry of Community And Social Services, Income Maintenance Branch for the month of June, 1991. Area totals were estimated by combining municipal totals for those receiving General Assistance under the General Welfare Assistance Act with those receiving assistance as Sole Support Parents under the Family Benefits Act.

Number Of Employers:

Revenue Canada, Taxation and Computer Systems, Ontario Region, EIC, PAYDAC Employer Count by CEC, July, 1991.

Ontario

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

Commissions Locales: Un partenariat pour la formation

Table des matières

1.	Introduction		1
2.	La nécessité des Commissions locales		2
3.	Un mandat pour les Commissions locales désignées conjointement		4
4.	Quelques responsabilités clés des Commissions locales		5
5.	Plans de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local		8
6.	Composition des Commissions locales		10
7.	Les régions proposées pour les Commissions locales		12
8.	Prochaines étapes: Consultation, établissement et désignation		16
9.	Annexe I	Tableaux de données de base sur les régions proposées	19

Les Commissions locales : un partenariat pour la formation

1. Introduction

L'objet du présent document est de définir un cadre de consultation sur l'établissement de commissions locales en Ontario. Ces commissions assureraient le leadership au niveau local du système de mise en valeur de la main-d'oeuvre et orienterait la planification et l'exécution des programmes et des services fédéraux et provinciaux du marché du travail pour répondre aux besoins de formation et d'adaptation dans les régions locales.

Les propositions exposées dans le document représentent les vues conjointes du gouvernement de l'Ontario, de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (CCMMO), et d'Emploi et Immigration Canada (EIC). Ensemble, elles décrivent comment les priorités des régions locales pourraient s'intégrer dans un système de formation complet et coordonné, fonctionnant dans le cadre des grandes orientations de politique définies aux niveaux national et provincial.

Le document donne une vue d'ensemble des commissions locales, dont leur mandat, leurs responsabilités clés, leur composition, leurs limites géographiques, et leurs relations avec le futur Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre (COFAM), la CCMMO, EIC et le gouvernement provincial. Ces idées sont le fruit de longs pourparlers entre les gouvernements fédéral et provincial et avec les principaux partenaires du marché du travail. Elles représentent la pensée actuelle, mais elles ne sont pas définitives. L'apport des partenaires du marché du travail au niveau local revêt une importance critique pour la conception d'un mécanisme efficace de mise en valeur de la main-d'oeuvre locale. La consultation coparrainée au sujet du document a pour objet de stimuler la discussion, de faire naître des idées pour la poursuite du développement et de dégager un consensus sur la façon de mettre en oeuvre les commissions locales.

Deux documents complémentaires situent le contexte de politique plus vaste pour les propositions contenues dans ce document.

1. **Proposition pour l'établissement de commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre**

   Ce document national décrit le modèle générique de la CCMMO pour l'établissement de commissions locales partout au Canada, en partenariat avec les commissions provinciales qui s'occupent de formation, d'adaptation et d'autres questions concernant le marché du travail.

2. **Des qualifications pour relever le défi: Un partenariat de la formation pour l'Ontario**

   Ce document provincial de consultation décrit la commission provinciale proposée pour l'Ontario, le COFAM, et ses rapports avec les commissions locales.

2. La nécessité des Commissions locales

Réponse au changement économique

L'économie de l'Ontario subit des transformations profondes et rapides sous l'effet des pressions économiques globales, des changements démographiques et d'une innovation technologique envahissante. Pour s'adapter et survivre, l'Ontario doit se donner une main-d'oeuvre qualifiée et souple, capable d'exploiter les occasions qu'apporte le changement économique.

Depuis quelques années, on reconnaît de plus en plus la nécessité de réformer le système actuel de mise en valeur de la main-d'oeuvre et de l'adapter davantage aux besoins du marché du travail. De l'avis général, cela ne peut se faire qu'au prix de la participation et du leadership actifs de tous les partenaires du marché du travail: patronat, les travailleuses et travailleurs, les éducatrices et éducateurs / les formatrices et formateurs, et groupes d'action sociale (femmes, Autochtones, minorités raciales et handicapés). La CCMMO et le futur COFAM sont des réponses, aux niveaux national et provincial, pour accroître le rôle des groupes non gouvernementaux dans la planification et la mise en place de politiques et programmes du marché du travail. Les propositions pour l'établissement des commissions locales représentent la prochaine étape de la création d'un modèle de leadership partagé de la mise en valeur de la main-d'oeuvre, démontré au niveau local.

C'est au niveau local que les besoins de formation des personnes et des employeuses et employeurs sont définis, et que les programmes et services y répondant sont exécutés. Les problèmes que pose la satisfaction des besoins du marché du travail local ont été bien documentés au cours des quelques dernières années. Bien qu'un certain nombre d'organismes communautaires aient joué un rôle de leadership face à certaines de ces questions, tous reconnaissent qu'il faut une approche plus globale pour améliorer les choses dans un certain nombre de grands domaines:

1. des mécanismes efficaces pour la participation du niveau local à la formulation des politiques provinciales et nationales du marché du travail;

2. renseignements détaillés et complets sur le marché du travail et évaluation des besoins de formation professionnelle et d'adaptation communautaire;

3. accès aux renseignements sur les services pour les personnes et les entreprises et aiguillage vers ces services; et

4. planification stratégique et coordination des programmes et des services pour répondre aux priorités de la collectivité.

Le rôle des commissions locales

Le présent document propose que les commissions locales soient érigées en organismes de coordination pour réaliser ces améliorations de la planification et de l'exécution pour la main-d'oeuvre locale. Ces commissions seraient organisées par les partenaires du marché du travail local. Elles seraient désignées conjointement par la CCMMO et le COFAM en consultation avec les gouvernements, et refléteraient la diversité des marchés du travail locaux en Ontario. Sous le leadership des partenaires du marché du travail et avec la participation active de la municipalité, les commissions locales devraient, après un certain temps, faire naître les rapports et les organismes de concertation nécessaires pour une planification et une exécution plus efficaces des programmes de formation de la main-d'oeuvre.

Le défi que pose la création des commissions locales consiste à concevoir un modèle qui donne aux régions locales les pouvoirs, l'autonomie et la souplesse nécessaires pour définir les besoins locaux de formation et d'adaptation et y répondre, mais qui soit aussi capable de fonctionner dans un cadre d'objectifs de politique provinciaux et fédéraux et avec des ressources limitées. Le modèle proposé ici est destiné à compléter les structures d'organisation mises au point aux niveaux provincial (COFAM) et national (CCMMO). À mesure que naîtront des rapports dynamiques entre toutes ces structures, ces dernières évolueront et changeront. La description des commissions locales contenue dans le présent document doit être perçue comme un mandat proposé pour les nouveaux organismes au stade initial de leur établissement. Le rôle et les pouvoirs des commissions locales évolueraient au fil du temps.

Questions à examiner

On a mentionné plus haut la nécessité d'amélioration dans quatre grands domaines. Reflètent-ils bien les améliorations nécessaires au niveau local? A-t-on oublié d'autres améliorations importantes?

3. Un mandat pour les Commissions locales désignées conjointement

En général, le grand mandat d'une commission locale comprend le pouvoir de:

1. définir les besoins et priorités de mise en valeur de la main-d'oeuvre locale;

2. formuler des plans stratégiques et opérationnels, en fonction des renseignements sur le marché du travail local, des activités économiques, des évaluations des besoins et des priorités, et d'un inventaire des ressources existantes de mise en valeur de la main-d'oeuvre;

3. déterminer la «composition» du financement, des programmes et des mécanismes d'exécution nécessaires pour répondre aux besoins et priorités au niveau local; et

4. promouvoir l'apprentissage permanent et une culture de la formation qui rejoigne les employeuses et employeurs, les travailleuses et travailleurs en place et les futurs membres de la main-d'oeuvre.

La commission locale s'occupera de toute la gamme des activités de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local. Cela comprend la formation en milieu de travail, l'apprentissage, l'adaptation de la main-d'oeuvre et les services pour faciliter l'entrée et le retour des travailleuses et travailleurs. Les commissions locales devront jouer un rôle direct dans l'établissement du lien entre la mise en valeur de la main-d'oeuvre et le développement économique au niveau local et communautaire.

Le CCMMO et le COFAM devront consulter les gouvernements et les partenaires des marchés du travail locaux sur la mise au point de cadres appropriés de planification, de fonctionnement et de responsabilité pour les commissions locales. Ces cadres donneraient aux commissions locales des indications sur la façon de formuler des plans et de les mettre en oeuvre et d'évaluer les résultats. Cela oblige à donner aux commissions locales des secteurs de responsabilité clairs et à leur laisser une marge de manoeuvre, tout en les forçant à rendre compte de la qualité de la formation et de l'utilisation efficace des fonds publics.

Questions à examiner

Le mandat décrit plus haut semble-t-il approprié pour le niveau local? Donne-t-il aux commissions la marge de manoeuvre dont elles ont besoin pour diriger la mise en valeur de la main-d'oeuvre dans leur région locale? Y a-t-il des éléments du mandat qui ne devraient pas être l'affaire des commissions locales? De quels genres d'appui les commissions locales auront-elles besoin pour s'acquitter de leur mandat?

4. Quelques responsabilités clés des Commissions locales

En général, les commissions locales donneront des conseils et imprimeront son orientation stratégique au fonctionnement des programmes de formation et d'adaptation dans leurs régions locales. Elles s'acquitteront de cette responsabilité générale dans le cadre des grandes lignes directrices établies par la CCMMO et le COFAM en tenant compte des influences économiques et structurelles plus vastes touchant le marché du travail local.

Les commissions locales auront aussi des responsabilités particulières à l'égard des programmes et des services disponibles par l'intermédiaire du COFAM ou d'EIC. Elles devraient s'acquitter de toutes ces responsabilités selon un certain cadre d'obligation de rendu compte.

Cette obligation de rendre compte pourrait être gérée par un processus annuel de budgétisation et de planification, débouchant sur des accords contractuels entre une commission locale et EIC et le COFAM. Chacun de ces organismes de financement fournirait des fonds de fonctionnement aux commissions locales. Les commissions locales devront aussi pouvoir conclure des ententes officielles avec des organismes locaux d'exécution afin de bien pouvoir rendre compte des fonds publics.

Les procédures de reddition de comptes devront englober des questions comme l'utilisation efficace des fonds de fonctionnement et de programme, l'efficacité et les normes des programmes de formation et l'incidence globale des programmes et des services sur le marché du travail local. De même, les commissions locales devraient se donner des méthodes pour assurer leur responsabilité envers leur clientèle locale, dont elles ne sauraient se passer de l'appui et de la collaboration constants.

Responsabilités générales des commissions locales

1. orientation de la création de systèmes d'information et de bases de données sur le marché du travail local pour veiller à ce qu'il y ait des renseignements appropriés pour faciliter la planification stratégique locale;

2. définition des besoins des employeuses et employeurs, des travailleuses et travailleurs, et de ceux et celles qui cherchent à entrer dans la main-d'oeuvre;

3. planification stratégique pour les programmes de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local en réponse aux besoins définis;

4. suivi et évaluation de l'efficacité des programmes locaux de formation et d'adaptation;

5. coordination et harmonisation des programmes fédéraux et provinciaux de mise en valeur de la main-d'oeuvre;

6. promotion du perfectionnement des ressources humaines et d'une culture de la formation, dans le sens du développement économique local;

7. ouverture de l'accès à la formation pour les groupes d'équité (femmes, Autochtones, handicapés et minorités raciales) et les francophones; et

8. amélioration de l'accès aux ressources de formation pour les personnes, les entreprises et les autres employeuses et employeurs par la coordination de l'information, du counselling, de l'aiguillage et des programmes.

Responsabilités des commissions locales envers le COFAM

1. formulation de plans d'achat de services de formation et d'adaptation qui, sur approbation, déclenchent le financement;

2. achat de services de formation et d'adaptation en réponse à des pressions vives et non prévues concernant l'adaptation de la main-d'oeuvre ou l'entrée/le retour dans la main-d'oeuvre; et

3. participation à la conception des programmes, à la politique de fonctionnement et aux activités de planification stratégique parrainées par le COFAM.

Responsabilités des commissions locales envers EIC et la CCMMO

1. promotion de l'adoption, dans les entreprises et les établissements de formation au niveau local, de normes professionnelles pour la formation et la reconnaissance professionnelles;

2. achat de formation professionnelle après évaluation des besoins du marché du travail local; et

3. collaboration avec les Centres d'emploi du Canada (CEC) au niveau local pour orienter la planification stratégique locale, et notamment la prestation de services appropriés comme le counselling à la clientèle, et y contribuer.

Un système efficace de mise en valeur de la main-d'oeuvre devra s'appuyer sur des rapports clairs entre les niveaux local, provincial et national. Le succès dépendra d'un engagement de partenariat de la part des commissions locales, du COFAM, de la CCMMO et des gouvernements. Ce rapport pourrait être défini au départ selon un partage des rôles et des responsabilités et une attribution formelle des pouvoirs. Mais pour vraiment réussir à relever les défis qui s'offrent à l'Ontario, il faut former une alliance efficace fondée sur l'ouverture des communications et la communauté des intérêts.

Cette approche comporte des risques, parce qu'elle exige une consultation et une négociation constantes pour dégager un consensus sur les décisions clés. En bout de course, cette approche ne peut réussir que si tous les partenaires intervenant dans le processus local de décision reconnaissent et respectent les rôles, les responsabilités et l'expertise des autres participantes et participants. La responsabilité du COFAM, de la CCMMO et d'EIC de créer et d'appuyer les commissions locales favorisera également cet important partenariat.

Questions à examiner

Les listes de responsabilités décrites plus haut reflètent la pensée actuelle des gouvernements provincial et fédéral et de la CCMMO. Compte tenu du mandat des commissions locales, les responsabilités semblent-elles appropriées?

Y a-t-il d'autres responsabilités à confier aux commissions locales qui n'ont pas été décrites? Y a-t-il des responsabilités que les commissions locales ne devraient pas avoir? Comment faut-il leur confier graduellement leurs responsabilités? Comment obliger les commissions locales à rendre des comptes?

5. Plans de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local

La préparation et l'utilisation efficaces des plans de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local sont les défis les plus critiques à relever pour les commissions locales. Ces plans devraient être le premier mécanisme qu'utilisent les commissions pour organiser leurs activités et déterminer la composition de leurs programmes de mise en valeur de la main-d'oeuvre dans leur région locale. Le cadre même et le processus d'approbation de ces plans devront être mis au point par le COFAM, la CCMMO, EIC et le gouvernement provincial.

Les plans de mise en valeur de la main-d'oeuvre devront traiter de questions comme:

1. Besoins, projections, services et priorités du marché du travail local

Dans la définition des besoins et des priorités au niveau local, les commissions locales devront étudier les grandes tendances économiques et sociales et les objectifs provinciaux et nationaux ainsi que les besoins particuliers de qualification et de professions des employeuses et employeurs et des travailleuses et travailleurs locaux. Les renseignements sur le marché du travail doivent dire quelles professions sont critiques pour le maintien et la transformation de la base économique de la collectivité et quelles qualifications garantiront l'adaptabilité et la souplesse de l'ensemble de la main-d'oeuvre.

2. Décisions sur les activités de programme/service

À la lumière des besoins locaux, les commissions définiraient la composition souhaitable des services, en fonction du menu fédéral et provincial des programmes. Aux fins du COFAM, cela comprendrait les affectations de fonds et les dépenses nécessaires dans les domaines de la formation en milieu de travail, de l'apprentissage, de l'adaptation de la main-d'oeuvre et de l'entrée et du retour sur le marché du travail.

3. Réforme, conception et évaluation des programmes

On s'attend que les commissions locales jouent un rôle important dans le choix de la gamme et de la conception des programmes provinciaux et fédéraux. Elles faciliteront aussi l'évaluation des programmes au niveau local.

4. Stratégies d'accès aux programmes

Un grand défi qui attend les commissions locales consistera à veiller à ce que les personnes et les employeuses et employeurs puissent trouver les services et les programmes dont ils auront besoin. Une information et un aiguillage efficaces exigent plus que la disponibilité de l'information. Elles exigent souvent l'évaluation des besoins et du counselling ou des conseils sur la façon d'y répondre. Les commissions locales devront accorder une attention particulière aux obstacles à l'accès pour les groupes d'équité.

5. Coordination et rationalisation des services

Les commissions locales devraient travailler avec les fournisseuses et fournisseurs de services pour veiller à ce que les services nécessaires soient disponibles et à ce qu'il n'y ait pas de doubles emplois. Les plans locaux devront démontrer que les ressources seront utilisées avec autant d'efficience que d'efficacité. Au besoin, les plans devraient élaborer des stratégies de rationalisation des services.

Questions à examiner

Le document propose que les commissions locales élaborent les plans de mise en valeur de la main-d'oeuvre au niveau local. Quels sont les éléments qui feraient de ce plan un outil utile pour orienter les activités d'une commission locale? Pourriez-vous suggérer d'autres éléments non mentionnés dans ce document qui devraient figurer dans un plan local?

6. Composition des Commissions locales

Il est proposé que les commissions locales aient la même composition que le COFAM et la CCMMO : travailleuses et travailleurs, patronat, groupes d'action sociale (représentant les femmes, les handicapés, les minorités raciales et les Autochtones), et éducatrices et éducateurs / formatrices et formateurs. Là où il existe des commissions autochtones fédérales, il y aurait lieu de susciter une vigoureuse relation d'association. Dans les régions de services en français désigner par la province, il pourrait y avoir une nette représentation francophone.

En outre, il est proposé que les gouvernements fédéral et provincial soient représentés d'office au sein des commissions locales. Les municipalités sont aussi d'importants intervenants. Elles sont souvent elles-mêmes de gros fournisseurs de services, et elles devraient avoir la même représentation d'office que la province et le gouvernement fédéral.

Représentation

Le présent document ne propose pas de nombre précis pour ce qui est de la composition des commissions locales, car elles pourraient différer en fonction des facteurs géographiques, économiques et sociaux des régions locales. Cependant, compte tenu des rôles clés qu'ils doivent jouer dans ce nouveau système, les représentants patronaux et syndicaux coprésideront les commissions locales, y seront égaux en nombres, et formeront, ensemble, plus de la moitié de chaque commission. La représentation patronale et syndicale doit refléter la structure de l'économie de la région locale.

Pour faciliter la représentation, les organismes provinciaux de chacun des partenaires seront invités à travailler avec leurs homologues locaux respectifs à la formulation d'un processus mutuellement acceptable de sélection et d'orientation des représentantes et représentants individuels. Cela devrait être un processus souple, et différents organismes provinciaux et leurs homologues locaux pourraient bien choisir leurs représentantes et représentants selon des approches très différentes.

Les partenaires seront responsables de la nomination des personnes particulières à une commission locale. Cependant, les commissions locales devront faire la preuve que leur représentation est suffisamment vaste. Comme pour le COFAM, un nombre considérable des représentantes et représentants du patronat et des travailleuses et travailleurs devraient être des femmes, et les représentantes et représentants de tous les groupes devraient refléter la diversité culturelle et raciale de chaque région, y compris sa collectivité francophone.

Stabilité et continuité

Un des grands défis consistera à assurer la stabilité et la continuité du leadership des membres des commissions locales lorsqu'il faudra un aussi grand nombre de représentantes et représentants ayant un niveau élevé de connaissances et de talent.

Certaines activités pourront favoriser la stabilité et la continuité du leadership des membres des commissions aux niveaux provincial et local. Voici quelques exemples:

- la formation et l'orientation des membres à assurer par les partenaires, avec l'appui d'EIC, de la CCMMO et du competence plus du COFAM;
- l'échelonnement des nominations des membres à la commission et à ses sous-comités;
- la prestation d'une rémunération aux membres des commissions locales pour compenser les coûts financiers engagés du fait de leur participation individuelle à des activités particulières; et
- la communication constante entre les représentantes et représentants des partenaires et les clientèles de chacun des groupes représentés.

Les commissions locales devraient avoir la latitude de s'organiser un système qui assurera l'efficience et la transparence des décisions, tout en permettant à tous les groupes touchés par les activités des commissions locales de se faire entendre clairement. Cela ne sera pas toujours facile, parce que certaines régions ont une base étendue de groupes d'intérêts et qu'un grand nombre d'intérêts parfois divergents seront représentés à la table. Certaines commissions auront aussi un territoire géographique très étendu.

Lorsqu'une commission locale décide de se donner une structure de comité d'orientation et de sous-comités, elle doit démontrer que cette structure, et notamment la méthode de sélection/désignation, jouit de l'appui vigoureux de tous les partenaires et permet de réaliser un équilibre de représentation semblable à celui du corps dirigeant du COFAM et de ses conseils.

7. Les régions proposées pour les Commissions locales

«Local» est un mot difficile à définir. Pour que les commissions locales fonctionnent efficacement, il faut leur délimiter des territoires assez vastes pour générer des renseignements pratiques sur le marché du travail et assez réalistes pour être considérés comme bassins de main-d'oeuvre. Le territoire doit aussi être assez petit pour donner un sentiment d'«objectif communautaire». De même, le nombre total de commissions locales doit être gérable dans une perspective administrative viable.

Les configurations proposées pour les commissions locales sont exposées dans les pages suivantes et reflètent un certain nombre de considérations. Les décisions sur les limites proposées s'appuient sur les critères convenus entre l'Ontario, la CCMMO et EIC, qui tiennent compte des facteurs suivants:

- la population d'âge actif;
- les régimes d'activité économique;
- les trajets domicile-travail;
- les considérations linguistiques;
- l'existence d'un réseau de fournisseuses et fournisseurs de services de formation; et
- la capacité de réunir, au sujet du marché du travail, les renseignements convergents nécessaires pour la planification du marché du travail.

À cet égard, les configurations proposées indiquées sur les cartes 1-3 représentent des combinaisons de subdivisions de recensement ou de secteurs de dénombrement et comprennent généralement au moins une région urbaine. Elles tiennent compte également des renseignements sur le profil linguistique, des réseaux d'enseignement et de formation, et des zones administratives existantes. Les tableaux de l'annexe I présentent des renseignements démographiques supplémentaires sur chacun des territoires proposés de commission locale.

La délimitation des territoires des commissions locales est une tâche complexe. Par exemple, dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la base de population estimée (169400) ne justifierait qu'une seule commission. Cependant, compte tenu des distances, de la répartition de la population et des liens communautaires traditionnels, il semble plus logique de prévoir deux commissions, même si la commission proposée pour Fort Frances-Kenora comprend une population estimative de seulement 49700 habitants. Ce sont là des questions à examiner plus à fond pendant le processus de consultation.

Ces configurations serviront de point de départ. Cependant, le processus de consultation sur les commissions locales pourrait déboucher sur un raffinement des limites. Le nombre proposé de commissions locales en Ontario, qui se situe entre 15 et 25, est le fruit de consultations entre la CCMMO, EIC et le gouvernement de l'Ontario. Le processus de consultation permettra d'étudier les limites proposées des territoires des commissions et pourrait entraîner la modification de cette proposition.

Questions à examiner

Compte tenu des critères qui précèdent, les limites proposées se justifient-elles? Y a-t-il d'autres critères à prendre en compte?

Carte 1 - Les régions proposées pour les Commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre

1. Hawkesbury-Cornwall
2. Ottawa-Pembroke
3. Kingston-Brockville
4. Belleville-Hastings
5. Lindsay-Peterborough
6. Oshawa-Cobourg
7. York
8. Communauté urbaine de Toronto
9. Peel-Halton
10. Niagara
11. Hamilton-Brantford
12. Huron-Lac Érié
13. Région de Sarnia
14. Lac Sainte Claire
15. Kitchener-Guelph
16. Baie Georgienne
17. Nipissing-Parry Sound
18. Région de Sudbury
19. Sault Ste. Marie-Algoma
20. Région de Timmins
21. Région nord du Lac Supérieur
22. Fort Frances-Kenora

Emploi et Immigration Canada, Direction des Services économiques, Région de l'Ontario

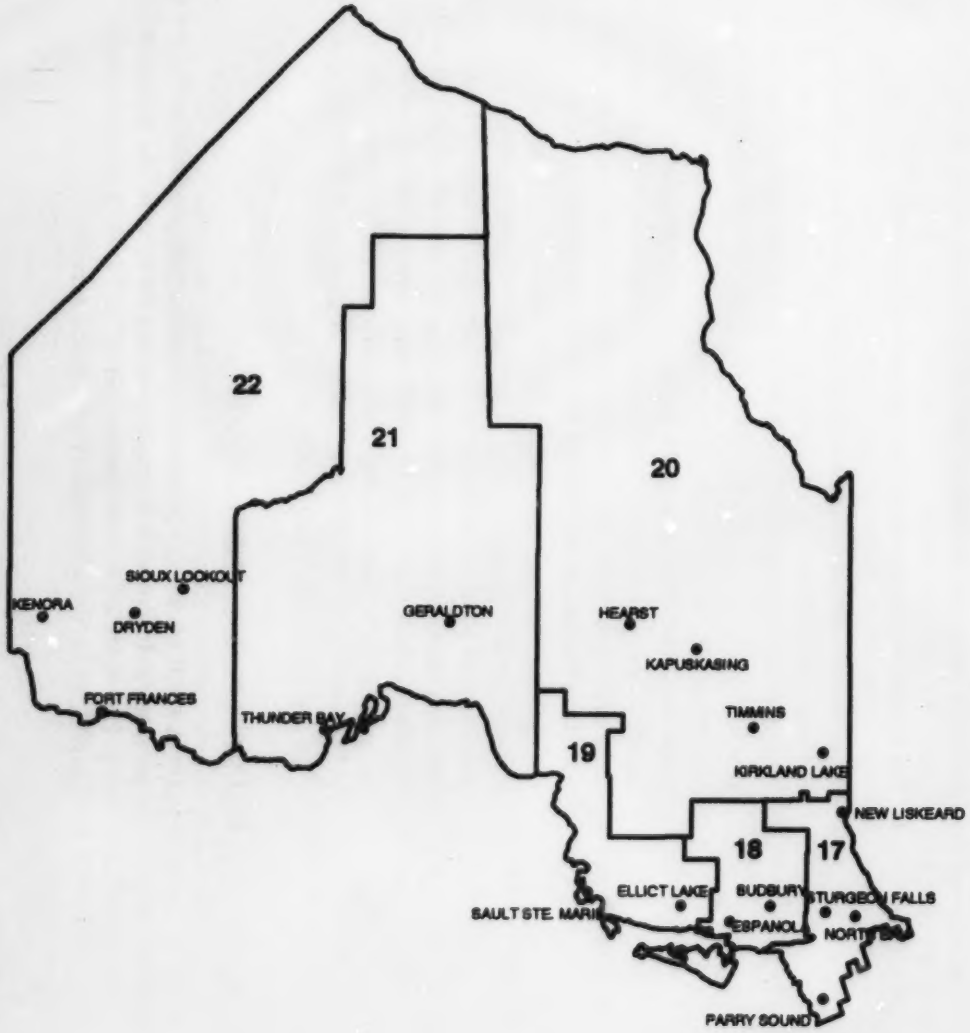
Carte 2 - Les régions proposées pour les Commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Sud de l'Ontario

1. Hawkesbury-Cornwall
2. Ottawa-Pembroke
3. Kingston-Brockville
4. Belleville-Hastings
5. Lindsay-Peterborough
6. Oshawa-Cobourg
7. York
8. Communauté urbaine de Toronto
9. Peel-Halton
10. Niagara
11. Hamilton-Brantford
12. Huron-Lac Érié
13. Région de Sarnia
14. Lac Sainte-Claire
15. Kitchener-Guelph
16. Baie Georgienne

Emploi et Immigration Canada, Direction des Services économiques, Région de l'Ontario

Carte 3 - Les régions proposées pour les Commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre



Nord de l'Ontario

17. Nipissing-Parry Sound
18. Région de Sudbury
19. Sault Ste. Marie-Algoma
20. Région de Timmins
21. Région nord du Lac supérieur
22. Fort Frances-Kenora

Emploi et Immigration Canada, Direction des Services économiques, Région de l'Ontario

8. Prochaines étapes : Consultation, établissement et désignation

Le processus de création des commissions locales en Ontario exigera une étroite collaboration entre le COFAM et la CCMMO, ainsi qu'avec EIC, le gouvernement provincial et les partenaires des marchés du travail locaux. L'établissement et la désignation des commissions locales supposent un certain nombre d'étapes.

Consultation

On tiendra compte des vues du niveau local sur le présent document et sur toute question reliée au COFAM et à la CCMMO avant de procéder à la mise en oeuvre des commissions locales en Ontario. Pour garantir que les vues locales soient entendues, l'Ontario, la CCMMO et EIC coparrraineront un processus de consultation. Les principaux volets de ce processus sont les suivants:

1. **Participation des partenaires du marché du travail**

   Le processus de consultation est perçu non seulement comme une occasion de solliciter des vues et des idées sur la mise en oeuvre des commissions locales, mais encore comme la première étape du rapprochement des groupes de détentrices et détenteurs d'enjeux de chaque partenaire et le début des exercices de dialogue et de consensualisation par lesquels passera la création des commissions locales. Les représentantes et représentants de chaque groupe partenaire provincial (patronat, travailleuses et travailleurs, action sociale, éducatrices et éducateurs / formatrices et formateurs) et de la collectivité francophone seront invités à mobiliser leurs organismes détenteurs d'enjeux et à faire connaître les participantes et participants pour les séances de consultation locales. Les partenaires contribueront à faire en sorte que les participantes et participants représentent la composition de patrons, de travailleuses et travailleurs, de groupes d'action sociale, d'éducatrices et éducateurs / formatrices et formateurs, et d'intérêts culturels, linguistiques et municipaux que l'on retrouve dans chaque région.

2. **Comité de consultation**

   Deux comités, à coprésidence patronale-syndicale, chacun formé de personnes désignées par les partenaires du marché du travail et d'une représentante ou d'un représentant d'EIC et du gouvernement provincial, se verront confier le mandat suivant:

- visiter chacun des territoires proposés de commission locale, rencontrer les participantes et participants, fournir et préciser l'information sur les commissions locales proposées, et recueillir les vues tant sur la proposition de commission locale que sur sa relation envisagée avec la CCMMO, le COFAM, EIC et les gouvernements;

- visiter les lieux de formation et recueillir les vues des groupes de personnes recevant de la formation ou en ayant besoin; et

- préparer un rapport sur les constatations de la consultation pour l'Ontario, la CCMMO et EIC.

Une représentante ou un représentant de la CCMMO participera également à chaque réunion de consultation locale.

À la fin du processus de consultation, le rapport du comité constituera, pour le COFAM et la CCMMO, un outil important de mise en oeuvre des commissions locales, en consultation avec les deux niveaux de gouvernement.

3. Échéancier de la consultation

Les partenaires commenceront à s'organiser pour la consultation au début de janvier. Les séances de consultation des comités commenceront en mars et se termineront en avril.

4. Préparation de la consultation

Les partenaires du marché du travail local pourraient commencer à se préparer pour la consultation de diverses façons:

- en donnant une large diffusion au présent document et aux documents complémentaires;

- en communiquant avec des groupes clés dans la collectivité et en les incitant à discuter des propositions avec leurs clientèles; et

- en organisant des discussions entre groupes de partenaires locaux pour les sensibiliser aux questions dans différentes perspectives.

Ces genres d'activités pourraient se poursuivre dans la période qui suivra la publication du rapport de consultation et précédera la désignation effective des commissions locales. Il importera d'encourager les groupes à déborder leur sphère immédiate d'intérêt et d'activité pour que puisse s'amorcer le processus de création des nouveaux rapports par lesquels passera un leadership local de concertation.

Établissement et désignation

Après le processus de consultation et la création du COFAM, le COFAM et la CCMMO concluront une entente finale (en consultation avec l'Ontario et le gouvernement fédéral) sur les critères clés et l'approche à retenir pour la création et la désignation conjointe des commissions locales.

On prévoit que, lorsque le COFAM et la CCMMO se seront mis d'accord sur un processus d'établissement/de désignation, les organismes communautaires existants se verraient remettre un guide de travail. Ce guide exposera les critères, le processus et les appuis disponibles pour l'établissement des commissions locales.

Ces appuis comprendraient le financement pour faciliter les processus de discussion communautaire et de désignation qui devraient déboucher sur la sélection des représentantes et représentants. Ils pourraient aussi comporter du financement pour surmonter les obstacles à la participation aux commissions locales, comme l'indemnisation pour les frais de déplacement ou de garderie, ainsi que l'orientation et la formation des membres des commissions locales.

L'établissement des commissions locales consolidera dans de nombreuses régions les structures communautaires existantes. Les connaissances et l'expertise considérables du marché du travail que l'on trouve parmi le personnel et les bénévoles de ces organismes ne devraient pas se perdre en faveur de l'organisation de nouvelles structures dans les régions locales.

La vision pour les commissions locales transforme l'environnement des marchés du travail locaux pour l'adapter davantage aux besoins des employeuses et employeurs, des travailleuses et travailleurs et des futurs travailleuses et travailleurs. Cela exigera de nouveaux rapports et des genres et niveaux de collaboration différents de ceux du passé. Les organismes existants qui peuvent faciliter ce changement dans le temps peuvent jouer un rôle important dans la création du modèle de leadership partagé nécessaire pour l'avenir.

Questions à examiner

Le processus général d'établissement et de désignation décrit plus haut semble-t-il avoir des chances réussir? Y a-t-il d'autres suggestions susceptibles d'accroître les chances de succès de l'établissement des commissions locales?

On peut se procurer des exemplaires supplémentaires de ce document en écrivant ou en téléphonant au:

Secrétariat des commissions locales
595, rue Bay
9e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2C2

(416) 314-4796

Annexe I

Tableaux de données de base sur les régions proposées

Tableau I

Les Commissions locales proposées pour la mise en valeur de la main-d'oeuvre

Population âgée de 15 ans et plus (estimation faite en 1989)

L'Est de l'Ontario:	
1. Hawkesbury-Cornwall	120,800
2. Ottawa-Pembroke	599,900
3. Kingston-Brockville	203,900
4. Belleville-Hastings	143,700
5. Lindsay-Peterborough	156,800
6. Oshawa-Cobourg	291,000
Région de Toronto:	
7. York	310,000
8. Communauté urbaine de Toronto	1,851,200
9. Peel-Halton	608,500
Le Sud et Centre de l'Ontario:	
10. Niagara	307,000
11. Hamilton-Brantford	592.600
12. Huron-Lac Érié	445,700
13. Région de Sarnia	93,300
14. Lac Sainte-Claire	346,700
15. Kitchener-Guelph	458,400
16. Baie Georgienne	360,000
Le Nord de l'Ontario:	
17. Nipissing-Parry Sound	97,000
18. Région de Sudbury	132,900
19. Sault Ste. Marie-Algoma	91,800
20. Région de Timmins	88,900
21. Région nord du lac supérieur	119,700
22. Fort Frances-Kenora	49,700

Source: Statistique Canada, l'enquête sur la Population active, estimations moyennes selon les Centres d'emploi du Canada, 1989 (totalisations spéciales) ainsi qu'Emploi et Immigration Canada, Direction de services économiques, Région de l'Ontario.

Tableau II
Estimations de la Population active
Les Commissions locales proposées pour la mise en valeur de la main-d'oeuvre

Région proposée	Population âgée de 15 ans et plus						Population active	Bénéficiaires d'aide sociale	Nombre d'employeurs
	Total	Femmes	15-24 ans	Autoch-tones	Personnes handicapées	Minorités visibles			
Hawkesbury-Cornwall	120,800	63,000	18,000	4,697	7,650	1,067	84,000	4,498	3,880
Ottawa-Pembroke	599,900	312,500	110,400	9,350	33,857	36,653	425,200	31,899	19,477
Kingston-Brockville	203,900	106,400	35,000	2,975	14,471	3,965	140,000	7,612	7,947
Belleville-Hastings	143,700	75,000	25,300	4,559	12,287	1,565	86,000	5,354	5,617
Lindsay-Peterborough	156,800	79,100	25,000	2,829	12,182	1,315	95,900	6,271	1,927
Oshawa-Cobourg	291,000	148,100	56,300	3,460	16,133	10,375	207,600	14,155	7,834
York	310,000	160,800	60,000	1,873	14,600	33,800	220,000	6,087	6,136
Metro Toronto	1,851,200	960,200	355,200	15,162	105,190	338,545	1,323,500	124,643	72,334
Peel-Halton	608,500	315,600	117,800	5,160	24,238	60,455	462,200	18,178	19,573
Niagara	307,000	159,600	52,400	3,795	21,699	6,560	190,700	11,981	4,693
Hamilton-Brantford	592,600	301,600	116,400	13,524	40,372	20,860	418,400	23,764	18,523
Huron-Lac Érie	445,700	226,000	86,100	6,407	29,590	11,505	312,000	18,487	16,667
Région de Sarnia	93,300	47,500	15,500	2,028	5,413	1,780	63,400	2,976	2,933
Lac Sainte-Claire	346,700	176,600	65,900	6,295	23,437	15,265	237,600	15,786	18,363
Kitchener-Guelph	458,400	231,300	86,400	3,340	25,656	15,680	335,600	16,570	14,861
Baie Georgienne	360,000	180,200	66,700	6,265	25,898	4,215	248,100	10,951	12,810
Nipissing-Parry Sound	97,000	49,400	20,000	3,647	7,915	770	60,200	4,883	11,436
Région de Sudbury	132,900	67,000	30,600	6,519	11,250	2,145	81,500	8,354	7,128
Sault Ste Marie-Algoma	91,800	46,500	18,600	5,666	6,380	1,135	57,500	7,232	4,804
Région de Timmins	88,900	44,800	16,000	6,673	7,272	1,120	52,900	3,292	3,936
Nord du Lac supérieur	119,700	59,100	23,300	8,509	8,453	1,850	78,300	5,461	5,347
Fort Frances-Kenora	49,700	23,400	10,000	12,952	3,726	615	33,200	1,754	3,284
Total pour l'Ontario	**7,469,500**	**3,833,700**	**1,410,900**	**135,685**	**457,670**	**571,240**	**5,213,800**	**350,188**	**269,510**

Préparé par: Emploi et Immigration Canada, Direction des Services économique, Région de l'Ontario. Notes explictives ce-jointes.

Tableau II - Estimations de la Population active
Notes explicatives

Population totale âgée de 15 ans et plus:

Statistique Canada, l'enquête sur la Population active, estimations moyennes selon les Centres d'emploi du Canada, 1989 (totalisations spéciales).

Population des femmes et population âgée de 15 à 24 ans:

Calcul effectué par Statistique Canada, l'enquête sur la Population active, estimations moyennes selon les Centres d'emploi du Canada, 1989, et les estimations selon l'âge et le sexe pour les régions économiques de la population active, les régions de recensement métropolitaines, et villes selectionnes, moyennes annuelles 1989 pour l'Ontario (totalisations spéciales).

Population des autochtones âgée de 15 ans et plus:

Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986, Programme des autochtones, tâches reliées aux produits du recensement. Les totaux du recensement pour les indiens de l'Amérique du Nord demeurant sur des réserves et l'établissements indiens (une terre de la couronne) dans ces totalisations ont été remplacés par des totaux plus récents pour ces régions par les Affaires indiennes et du Nord Canada, Registre des Indiens, décembre 1990.

Population des personnes handicapées âgée de 15 à 64 ans:

Les estimations faites par la Direction de services économique, région de l'Ontario, EIC proviennent des totalisations spéciales du recensement du Canada de 1986 ainsi que de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) plutôt que du recensement de 1986.

Population des minorités visibles âgée de 15 ans de plus:

Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986, totalisations spéciales.

Population active:

Statistique Canada, l'enquête sur la population active, estimations moyennes selon les Centres d'emploi du Canada, 1989 (totalisations spéciales).

Bénéficiairies d'aide sociale:

Les données ont été obtenues par le Ministère des services sociaux et communautaires, Département du maintien du revenu pour le mois de juin 1991. Les totaux pour les régions ont été estimés en combinant les totaux municipaux de ceux que reçoivent des prestations générales provenant de la Loi sur les prestations générales d'aide sociale ainsi que de ceux qui reçoivent de l'aide en tant que famille monoparentale selon la Loi des bénéfices familiaux.

Nombre d'employeurs:

Revenu Canada, Impôt et EIC, Systèmes informatiques, Région de l'Ontario, recensement des employeurs PAYDAC selon les CEC, juillet 1991.